22.2.2018

Asia: Kuuleminen 22.2.2018 / Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta / HE 188/2017 vp – vaihtelevaa työaikaa koskevat lainsäädäntömuutokset

Palvelualojen työnantajat Palta ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Yleistä

Hallituksen esityksessä esitetään muutettavaksi työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvontalakia sekä työttömyysturvalakia. Lakimuutoksilla pyritään esityksen mukaan parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen.

Palta pitää hyvänä sitä, että hallituksen esityksessä ei ole lähdetty kieltämään vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä tai esittämään työntekijöille taattavaa vähimmäistyöaikaa. Esityksessä on ymmärretty näiden työsopimusten merkitys yhtenä työllistämisen ja jouston muotona. Yrityksille tärkeää on, että toimintoja pysytään järjestämään asiakkaiden tarpeiden kannalta mahdollisimman joustavasti ja työtä tehdään silloin, kun töitä on. Tärkeää on, että pystytään myös reagoimaan esimerkiksi yllättäviin sairaustilanteisiin. Olennaista on, että mahdollisuudet käyttää eri sisältöisiä työsopimuksia ja työsopimusmuotoja ovat laajat.

Paltan aloilla vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään esimerkiksi aloilla, joilla työntekijältä edellytetään viranomaislupaa alalla työskentelyyn (esimerkiksi vartiointiala), jolloin yrityksillä on oltava riittävästi joustavasti käytettävää työvoimareserviä, jotta palvelutoiminta voidaan turvata kaikissa tilanteissa. Samoin aloilla, joissa työvoimatarvetta määrittelee vuorokautiset tai vuodenaikaan sidotut ruuhkahuiput, kuten lentoliikenteen maapalvelut. On myös syytä huomata, että usein työsopimuksen ehto vaihtelevasta työajasta sovitaan nimenomaisesti työntekijän aloitteesta, joka liittyy esimerkiksi opiskelun ja työssäkäynnin yhteensovittamiseen tai satunnaisten lisäansioiden hankkimiseen.

Hallituksen esityksessä esitetään muutoksia useampaan lainsäädäntöön. Paltan näkemyksen mukaan perusteltua on puuttua selkeisiin epäkohtiin, kuten työttömyysturvaan. Sen sijaan työlainsäädännön osalta hallituksen esityskin lähtee siitä, että vaihtelevan työajan sopimuksia voidaan pitää yhtenä osa-aikatyön muotona. Näin ollen näitä työntekijöitä suojaavat siten jo nyt samat työlainsäädännön määräykset kuin joita sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin. Lisäksi vaihtelevan työajan käyttöön liittyvät kysymykset ovat usein hyvin alakohtaisia ja niistä on olemassa monilla aloilla työehtosopimuksissa myös omia pelisääntöjä, jotka täydentävät nykylainsäädännön määräyksiä.

Paltan näkemyksen mukaan tarvetta siis työlainsäädännön muutoksille ei olisi ollut.

Irtisanomisajan palkka

Työsopimuslain 6 lukuun esityksessä esitetään uutta 4 a §:ää, jonka tarkoituksena on varmistaa, että vaihtelevan työajan työsopimuksella oleville työntekijöille varmistettaisiin oikeus irtisanomisajan palkkaan. Palta näkee ongelmallisena sen, miten oikeus irtisanomisajan palkkaan esityksessä varmistetaan. Esitys lähtee siitä, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansion menetys. Viimeistä työvuoroa edeltävää 12 viikon tarkastelua ei voi pitää oikeudenmukaisena, koska se voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä saisi irtisanomisajalta todellisuudessa korkeampaa palkkaa kuin työsuhteen jatkuessa ilman irtisanomista. Kausityötilanteessa työntekijä voi hyötyä irtisanomisajalla 12 viikon jakson korkeammista tuntimääristä ja työnantajalla voi olla mahdotonta kauden loputtua edes teettää irtisanomisajalla työtä. Lisäksi, kun vaihtelevan työajan työsopimus ei estä työntekijää työskentelemästä myös muille työnantajille, voi irtisanomisajan tuntimäärään ja siten työnantajan irtisanomisajalta korvattavaan ansionmenetykseen heijastua se, missä määrin henkilö työskentelee toiselle työnantajalle.

Palta esittää, että tarkastelujakso olisi pidempi kuin 12 viikkoa, esimerkiksi puoli vuotta tai vuosi, joka heijastelisi paremmin henkilölle tarjottuja tuntimääriä ja, että tarkastelu tulisi lähteä irtisanomishetkestä, ei viimeisestä työvuorosta. Lisäksi, tulisi edellyttää, että työntekijä ottaa vastaan irtisanomisaikana irtisanomisajan palkkaa vastaavat vähimmäistyöaikaa ylittävät tunnit, mikäli niitä on tarjolla.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Esityksessä esitetään työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään lisättäväksi työnantajalle selvitysvelvollisuus siitä, missä määrin ja missä tilanteissa työnantajalle syntyy työvoimatarvetta, jos vaihtelevan työajan työsopimus tehdään työnantajan aloitteesta. Esitys on toisaalta ymmärrettävä, mutta siihen sisältyy hallinnollisen taakan lisäksi puhtaasti käytännön ongelmia. Esimerkiksi sairaustapauksien osalta on usein mahdotonta ennakoida, missä kohteissa ja missä määrin lisätyövoimaa tarvitaan. Sen vuoksi työnantajien voi olla hyvin vaikea arvioida työntekijäkohtaisesti säännöllisen työajan vaihteluväliä ja siten työn ajallista sitovuutta. Tästä seuraa, että toteutunut työaika useissa tapauksissa poikkeaa työnantajan esittämästä arviosta.

Lopuksi

Palta pitää tärkeänä, että myös jatkossa nähdään vaihtelevan työajan sopimusten hyödyt ja tarpeet niin yrityksille, työntekijöille kuin työllisyydelle, eikä aihetta tarkastella pelkästään ongelmalähtöisesti.

Kunnioittavasti

Minna Etu-Seppälä
työmarkkinapäällikkö
Palvelualojen työnantajat Palta ry